

7. Распоряжение Правительства РФ №2127-р от 19 ноября 2012 г. «О квотах на выдачу иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на временное проживание в Российской Федерации с распределением по субъектам Российской Федерации на 2013 год»
8. Талалаева Г. В. Популяционные аспекты самосохранительного поведения. Екатеринбург: Гощицкий, 2008.

***В. В. Гаврилюк***

## **МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ**

Статья подготовлена при поддержке грант РГНФ № 12-03-00191а «Профессиональный потенциал молодых преподавателей провинциальных вузов».

Понятия человеческого и профессионального потенциала вошли в категориальное поле социальных наук сравнительно недавно. Содержание понятия «человеческий потенциал» сегодня трактуется неоднозначно. «Человеческий потенциал – совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей... Таким образом, человеческий потенциал характеризует некоторое совокупное свойство людских ресурсов той или иной страны, зависящее от их количественных и качественных характеристик» [1, с. 2].

Социальное и экономическое развитие современных государств – все больше зависит от того, как формируется и используется человеческий потенциал, именно человеческие ресурсы становятся для развитых стран главным возобновляемым ресурсом. Сегодня индекс развития человеческого потенциала (ИЧП) – признанный критерий оценки динамики социального развития. И, хотя измерение его базируется лишь на нескольких известных социально-демографических показателях, объективные характеристики ИЧП учитываются при определении стратегии социального развития. Человек в современном мире рассматривается не как рабочая сила, функциональный элемент экономики, а как главный источник национального богатства. В конце 90-х гг. прошлого века под эгидой Программы развития ООН было проведено исследование [1, с. 2] по оценке национального богатства разных стран и регионов. В качестве базовых компонентов для оценки национального богатства использовались природные ресурсы; производственная инфраструктура; человеческий потенциал. Обобщенные результаты этого проекта обсуждались и в отечественной науке.

Исследование проводилось в 1997 г., поэтому сегодня конкретные цифры выглядят иначе, но тенденция сохранилась. В 2010 г. количество индикаторов, которые измеряют ИРЧП, было расширено, а сам индекс подвергся существенной корректировке, были введены три новых индикатора: индекс человеческого развития, скорректированный с учетом социально-экономического неравенства

(ИЧРН), индекс гендерного неравенства (ИГН) и индекс многомерной бедности (ИМБ) (табл. 1).

Таблица 1

Структура богатства регионов мира (на душу населения)

Регионы Мира	Всего (тыс. \$)	Производ- ственный потенциал	Природный потенциал	Человеческий потенциал
Северная Америка	326	62 (19 %)	16 (5 %)	249 (76 %)
Западная Европа	237	55 (23 %)	6 (2 %)	177 (74 %)
Ближний Восток	150	27 (18 %)	58 (39 %)	65 (43 %)
Южная Америка	95	16 (9 %)	9 (9 %)	70 (74 %)
Восточная Азия	47	7 (15 %)	4 (8 %)	36 (77 %)
Россия	2500	7–10 %	83–88 %	5–7 %
Мир в целом	100 %	16 %	20 %	64 %

Итак, сегодня 64 % всего богатства, которым располагает мировое сообщество, приходится на долю человеческого потенциала. Доля природных ресурсов и производственно-технологической структуры – всего лишь одна треть ресурса богатства [1]. Для современной России, обладающей наибольшими природными ресурсами, актуализация развития и использования человеческого потенциала является приоритетной, она столь же необходима, как и обновление технологий, инфраструктуры производства. Между тем, реализация этой задачи не является делом только политических решений. Человеческий потенциал – самая инерционная из социетальных характеристик общества, он складывается и воплощается в таких физических и духовных качествах людей, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. Для того чтобы совершенствование структурных характеристик общества привело к росту человеческого потенциала, требуются не только значительные усилия, но и достаточно долгое время.

Социально-экономический компонент человеческого потенциала отражает уровень квалификации и профессионализма экономически активных граждан, востребованность обществом их труда, уровень и структуру занятости, степень реализации их трудовых, деловых и интеллектуальных ресурсов. Социокультурный аспект человеческого потенциала характеризует социально значимые особенности менталитета граждан, связанные с процессом социализации в разных национальных, конфессиональных и социальных общностях и характером последующей деятельности. Речь идет о типах нормативно-ценностного сознания, особенностях убеждений и верований, уважении к закону и праву, уровне морали и нравственности, структуре мотивационных комплексов и типов поведения.

В современной российской социологии категория человеческого потенциала недостаточно разработанной, хотя общие подходы можно выделить. Сущность его большинство авторов (Т. И. Заславская, О. Г. Генисаретский,

И. С. Маслова, Г. Б. Солнцева, Г. Л. Смолян, В. Ж. Келле) рассматривают как характеристику качества национального общества, как субъекта социального воспроизводства и развития. Именно уровень развития человеческого потенциала оказывает решающее влияние на жизнеспособность и динамику общества, в то время как другие факторы определяют либо условия, либо результаты его реализации.

На наш взгляд, обладает большим эвристическим потенциалом позиция Т. И. Заславской [2, с. 3]. Она рассматривает человеческий потенциал как один из факторов жизнестойкости наций, наряду с другими – экономическим, геополитическим, историко-культурным, давая определение каждому из них. К числу признаков человеческого потенциала Т. И. Заславская относит четыре взаимосвязанных потенциала: социально-демографический; социально-экономический; социокультурный и деятельностный потенциалы [2].

Только в середине 2000-х гг. Россия вошла в число стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала, ее индекс в 2011 г. составил значение 0,755. Число регионов с индексом, соответствующим показателю развитых стран, резко увеличилось – с 4 в 2004 г. до 12 в 2006 г., при этом Москва преодолела планку 0,900, опередив страны Центрально-Восточной Европы. На втором месте после Москвы сегодня – Тюменская область.

Содержание понятия «профессиональный потенциал» напрямую связано с понятием человеческий потенциал, но, при этом не тождественно ему. Работ такого уровня обобщения, который достигнут в описании категории «человеческий потенциал», посвященных профессиональному потенциалу в отечественной социологии сегодня нет. Разработка содержания и критериев оценки профессионального потенциала – новая исследовательская задача.

В нашем исследовании мы исходим из гипотезы, что профессиональный потенциал есть форма проявления человеческого потенциала в сфере трудовых отношений. Содержательные характеристики профессионального потенциала складываются из четырех взаимосвязанных признаков: профессиональной компетентности, инновационной готовности; социального потенциала; культурного потенциала; нравственного потенциала.

Эмпирические исследования динамики человеческого и профессионального потенциала только начинаются в России, на уровне региона такой проект реализован в 2012 г. применительно к выявлению профессионального потенциала молодых преподавателей провинциальных вузов. Опрос проводился в вузах Тюмени, Шадринска, Екатеринбурга, Нижневартурска. Используемый нами тип выборки (целевой) является невероятностным, репрезентативность массового опроса при невероятностных типах выборки обеспечивается достаточностью количества респондентов. Общий объем выборки составил 208 человек. Учитывая узость такой социальной группы как молодые преподаватели (ученые), указанный объем выборочной совокупности представляется достаточным для получения репрезентативных данных. Анкета состояла из нескольких блоков и включала в себя 53 вопроса, направленных на выявление

оценки условий формирования и возможности использования в научной и преподавательской деятельности потенциала молодых ППС. Анализ полученных материалов позволил авторскому коллективу сделать ряд выводов и обобщений.

Система образования может стать одним из главных факторов сохранения и развития человеческого потенциала нашей страны. Для решения этой проблемы необходимо изменить качество и уровень интеллектуализации российского общества в соответствии с новыми вызовами XXI в., что, в свою очередь требует:

- повышения качества высшего профессионального образования в соответствии с требованиями интеграции фундаментальной науки и приоритетных направлений развития науки;
- поддержки и развития инновационной ориентации системы образования;
- возвращение воспитания в высшую школу.

Она должна воспитывать патриота и гражданина, осознающего свою личную ответственность за судьбу страны. Решение этой проблемы для России – сегодня уже не гуманитарная задача, а основной вопрос выживания российской нации.

#### Список литературы

1. Человеческий потенциал как критический ресурс России / отв. ред. Б. Г. Юдин. М: ИФРАН, 2007.
2. Заславская Т. И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М., 2004.

*Г. Т. Галиев*

### **РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА В ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Актуальность поиска эффективных путей оптимизации экономического и социального развития общества, позволит осуществить переход на всесторонне обоснованный, технологически рассчитанный метод управления социальными процессами.

В этих условиях востребованным становится социальный аудит – технология многовекторного диалога с социальной средой, способствующего консолидации общества, устойчивому развитию в долгосрочной перспективе.

Диагностика, проводимая в ходе социального аудита, позволяет выявить причины возникновения социальных проблем, проанализировать факторы социальных рисков и выработать предложения по снижению их воздействия, определить, насколько профессионально и качественно политические, социальные и общественные институты выполняют «социальный заказ», реализуют те или иные социальные программы, оправдывают ожидания населения. Для этого необходимо разрабатывать показатели, которые будут отражать вклад каждого предприятия в социальную сферу, поскольку социальная отчетность – это инструмент управления репутацией организации и важный ресурс оптимизации со-